

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Karyawan merupakan bagian dari perusahaan dan memiliki peranan yang besar dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurunnya kinerja yang disebabkan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan.

Bank merupakan suatu lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat dan menyalurkan kepada pihak yang membutuhkan dan memiliki peranan yang sangat penting dalam sistem perekonomian suatu negara termasuk Indonesia. Bank perkreditan rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam

kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Dalam kerangka perbankan nasional, bank perkreditan rakyat (BPR) diharapkan untuk berperan serta dalam mendorong pembangunan sektor usaha mikro kecil menengah (UMKM) dengan memberikan akses finansial kepada mereka.

Peran bank perkreditan rakyat ini menjadi sangat penting karena sejalan dengan program pemerintah untuk mendukung dan mengembangkan sektor UMKM sebagai salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia. Sejauh ini, bank perkreditan rakyat seakan-akan dipandang sebelah mata oleh kalangan masyarakat jika dibandingkan dengan bank-bank umum lainnya. Oleh karena itu, bank perkreditan rakyat harus mampu menunjukkan kinerja yang baik agar mampu bersaing dengan institusi keuangan lainnya. Dengan demikian, peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan khususnya bank perkreditan rakyat sangat penting karena kinerja suatu perusahaan secara umum dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada suatu perusahaan adalah cara yang sangat tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan sangat berdampak terhadap tujuan perusahaan secara umum. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan secara umum.

Kasus tindak pidana didunia BPR telah banyak terjadi di Indonesia. Banyak BPR yang dicabut usahanya dikarenakan adanya fraud yang dilakukan oleh pengurusnya. Salah satunya karena BPR tidak melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik atau tidak adanya penerapan GCG . Oleh karena itu Otoritas Jasa Keuangan (OJK) lebih ditekankan untuk memperkuat tata kelola perusahaan

yang dapat mencegah terjadinya tindakan pengelola yang membuat BPR itu tutup. Ikatan Profesional Bank Perkreditan Rakyat (iPro BPR) menyatakan pentingnya peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia BPR. Selain itu meningkatkan penguatan system pengawasan, kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan punya integritas sangat diperlukan. (<http://www.beritasatu.com>)

Berdasarkan fenomena diatas maka peran sumber daya manusia sangat penting dalam peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja para karyawan ini memerlukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti kepemimpinan yang baik, motivasi yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman, sistem informasi akuntansi yang mendukung, dan kompensasi yang diberikankaryawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja para karyawan tentunya dipengaruhi oleh bagaimana para pemimpinnya memberikan arahan, motivasi dan bimbingan terhadap pekerjaan yang diberikan terhadap para karyawannya tersebut. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai suatu tujuan atau sasaran. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama Sudarmanto (2009:133). Menurut Penelitian Yulinda dan Rozzyana (2017) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh Purwaningsih (2017) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, faktor yang mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005:141). Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Menurut penelitian Prastyo, dkk (2016) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Fadhil dan Mayowan (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, menurut Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Untuk itu apabila lingkungan kerja karyawan dalam kondisi yang sehat maka akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat atau bergairah dalam bekerja, maka akan menciptakan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Yulinda dan Rozzyana (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Prastyo, dkk (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu sistem informasi akuntansi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang terkait dengan teknologi di bidang akuntansi yang dapat



membantu dalam pengelolaan dan pengendalian data-data serta informasi-informasi keuangan (Urqia *et al*, 2011). Dalam suatu perusahaan harus menerapkan sistem informasi akuntansi karena akan memberikan nilai lebih bagi perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak dalam peningkatan kinerja perusahaan. Dimana kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Seseorang yang sudah merasa puas akan suatu sistem informasi, cenderung akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Widiyanti, dkk (2018) sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Sridarmaningrum dan Widhiyanti (2018), bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan pemberian kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karena pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja, dengan adanya kompensasi yang diterima oleh para pekerja mereka merasa usaha dan kerja kerasnya dihargai sesuai dengan harapan mereka. Menurut Rukmini (2017) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Haditya, dkk (2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini pada dasarnya merupakan penelitian replikasi dari penelitian Yulinda dan Rozzyana (2018). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya adalah terletak pada penambahan variabel independen dan obyek penelitian. Peneliti menambahkan variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi dan kompensasi yang mengacu pada penelitian Sridarmaningrum dan Widhiyani (2018). dan Rukmini (2017). Penambahan variabel tersebut sesuai dengan saran dari penelitian Yulinda dan Rozzyana (2018). Alasan peneliti menambahkan variabel tersebut karena sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Objek penelitian ini pada Bank perkreditan rakyat di Kabupaten Kudus.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR di Kabupaten Kudus.”

## **1.2 Ruang Lingkup**

Agar menjadi lebih terarah, maka dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa masalah sehingga lebih mudah dipahami serta untuk menghindari adanya salah tafsiran terhadap maksud serta untuk menghindari adanya salah tafsiran terhadap maksud serta tujuan penelitian ini, Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini :

- a. Lokasi penelitian ini di Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Kudus.
- b. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap yang bekerja di BPR.

- c. Fokus penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi lingkungan kerja, sistem informasi akuntansi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kabupaten Kudus.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan sistem informasi akuntansi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kabupaten Kudus.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengembangkan penelitian terdahulu yaitu untuk membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, sistem informasi akuntansi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat (BPR) di Kabupaten Kudus. Penelitian ini dilandasi oleh teori atribusi yaitu memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang.

### 1.5 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang bermanfaat dan masukan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik mengenai topik yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan sumber informasi dalam rangka memperbaiki dan mengembangkan perusahaannya supaya lebih baik dari sebelumnya.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang bermanfaat dan masukan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik mengenai topik yang berhubungan dengan kinerja karyawan.